Le DIF portable

Mode d'emploi

1

Public concerné

- les demandeurs d'emploi
- les salariés nouvellement embauchés ayant acquis des heures de DIF lors d'une précédente expérience professionnelle

Date d'entrée en vigueur

- **Depuis le 25 novembre 2009**, date de publication au Journal Officiel.

Le DIF portable, c'est quoi ?

La loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 crée la notion de portabilité.
Il est désormais possible d'utiliser les droits au DIF après la rupture du contrat de travail :
- avec l'accord du référent de Pôle Emploi, lorsque le collaborateur est demandeur d'emploi,
- avec ou sans l'accord du nouvel employeur, lorsque le collaborateur est recruté dans une nouvelle entreprise.

Comment le calculer ?

En cas d'utilisation des droits au DIF, les droits acquis sont monétarisés sur la base suivante :

Solde du nombre d'heures acquises dans le cadre du DIF et non utilisées X 9,15 € HT/heure

Les heures de DIF se créditent à terme échu, à chaque date anniversaire d'embauche.
En cas de départ de l'entreprise ou de l'établissement, les heures de DIF qui peuvent être mobilisées correspondent aux heures de DIF acquises annuellement auxquelles on rajoute un prorata des heures acquises entre la dernière date anniversaire et la date du départ.

Le certificat de travail remis au collaborateur à l'expiration de son contrat de travail doit désormais comporter :
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF ;
- la somme correspondant à ce solde ;
- le nom de l'OPCA dont relève l'entreprise.

(Décret n° 2010-64 du 18 janvier 2010)

Qui finance ?

Le financement du DIF portable varie selon la situation :

Entreprise 1	Chômage	Entreprise 2
Licenciement : la demande est effectuée pendant le préavis **Démission :** l'action commence durant le préavis	Le DIF portable est mobilisé en priorité pendant la période d'indemnisation du chômage (RAC), avec l'avis du référent Pôle emploi	Le DIF portable est mobilisé pendant les deux années suivant l'embauche chez un nouvel employeur
↓	↓	↓
Financement de l'entreprise 1	**Financement OPCA de l'entreprise 1**	**Financement OPCA de l'entreprise 2**

www.opcapl.com • Tous droits réservés OPCA PL © • Mise à jour le 04/04/2013
Informations non contractuelles, sujettes à modification en fonction de l'évolution de la réglementation.

OPCA PL
Pour la formation des salariés des Professions Libérales et de l'Hospitalisation Privée

L'employeur peut-il refuser la demande de DIF ?

Ancien employeur : l'employeur peut refuser la demande dans les cas suivants :
- l'objet de la demande ne concerne pas une action de formation, une action de bilan de compétences ou de VAE ;
- la demande n'a pas été faite avant la fin du préavis ;
- le licenciement est consécutif à une faute lourde.

En dehors de ces cas particuliers, la demande ne peut pas être refusée par l'employeur.

Nouvel employeur : la période d'utilisation des droits au DIF court pendant les deux années suivant l'embauche du salarié. La mise en œuvre du DIF se fait :
- soit en accord avec le nouvel employeur ;
- soit sans l'accord de ce dernier. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Quelles sont les actions de formation éligibles au titre du DIF portable ?

Le montant des droits acquis par le salarié au titre du DIF doit permettre de financer tout ou partie :
- d'une action de bilan de compétences ;
- d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- d'une action de formation.

La nature de l'action de formation doit également être conforme aux priorités définies par les partenaires sociaux de l'OPCA PL et avoir été prescrite par le référent Pôle Emploi.

Quelles sont les règles de prise en charge du DIF portable ?

Les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF portable sont prises en charge par l'OPCA PL selon les règles et barèmes suivants :
- plan prioritaire de chaque branche professionnelle ;
- plan de financement des actions interprofessionnelles (bureautique, langues, etc.)

Comment faire une demande de prise en charge auprès de l'OPCA PL ?

Pour faire une demande de prise en charge auprès de l'OPCA PL, il est nécessaire d'utiliser le formulaire de demande «DIF Portable».

Pour en savoir plus, vous pouvez nous contacter par mail : difportable@opcapl.com.

A partir de quand s'applique le DIF portable ?

La portabilité du DIF s'applique depuis le 25 novembre 2009, date de publication de la loi au Journal Officiel. Pour rappel, le DIF existe depuis la loi du 07 mai 2004.

L'OPCA PL intervient-il sur d'autres dispositifs destinés aux demandeurs d'emploi ?

L'OPCA PL finance les projets de formation des salariés des entreprises libérales. La prise en charge de dossiers de formation destinés à des demandeurs d'emploi n'est réalisable actuellement que dans le cadre de la portabilité du DIF .

Références légales :
Loi n° 2009-1437 du 24/11/09, art. 6 (JO du 25/11/09) art. L6323-1 et suivants du Code du travail

www.opcapl.com • Tous droits réservés OPCA PL © • Mise à jour le 04/04/2013
Informations non contractuelles, sujettes à modification en fonction de l'évolution de la réglementation.